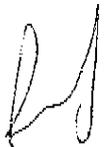
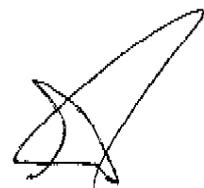
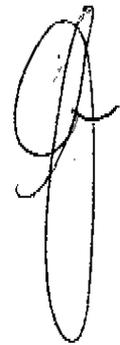
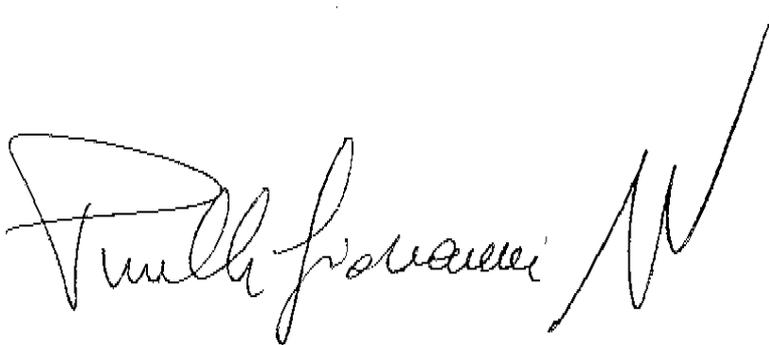


IPOTESI DI ACCORDO

21 LUGLIO 2011

**RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA
IMPRESE DI PULIZIA, DI DISINFESTAZIONE E
SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI DEL
19/12/2007**



il 21 luglio 2011

tra

FNIP CONFCOMMERCIO rappresentata dai signori Eduardo Recupito, Massimo Di Persio, Luca Mastrella, Michele Dentice, Ivano Panini, Guido Lazzarelli, Ilaria Di Croce, Laura Iodice, Emanuela Cambrini, Andrea Risi, Nicola Burlin, Michele Nigro, Armando Foglia, Ignazio Esposito, Fabio Zavattieri, Modestino de Filippis, Francesco Minocoli

FILCAMS CGIL rappresentata da Elisa Camellini

FISASCAT CISL rappresentata da Giovanni Pirulli

UILTRASPORTI UIL rappresentata da Marco Verzari

È stato sottoscritto il presente accordo per il rinnovo del Ccni per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia di disinfestazione e di servizi integrati/ multiservizi



Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, anche ai sensi di cui all'art. 7, comma 4, del decreto-legge n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008, è un complesso unitario e inderogabile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile, salvo quanto ivi espressamente previsto, per i lavoratori delle imprese di cui all'articolo 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 54 e 66 ("Previdenza complementare", "Ente Bilaterale Nazionale di settore - EBINAS" e "Assistenza sanitaria integrativa") costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente C.C.N.L. ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Premesso che il mercato dei servizi di pulizia e dei servizi integrati in ambito pubblico e privato si va evolvendo nella prospettiva di attività caratterizzate dalla co-presenza di professionalità eterogenee e diversificate rispetto all'ambito di applicazione del c.c.n.l. 24/10/97, del c.c.n.l. 25/05/2001, del Protocollo d'intesa del 3/12/2003, ed i contenuti del Protocollo 7/10/2003 che per altro mantiene una sua specificità, le Parti concordano di ulteriormente definire la sfera di applicazione nei termini previsti dal presente articolo, nonché di sviluppare l'ambito di applicazione della precedente normativa nei modi e nei termini di seguito specificati al fine di meglio rispondere alle più articolate esigenze della domanda del mercato e della committenza.

Le attività svolte per la committenza pubblica e privata, così come delineate nei commi successivi, possono essere gestite nell'ambito di imprese tradizionali di pulizia e/o di imprese di servizi integrati/multiservizio/global service con l'utilizzo del presente c.c.n.l.

Sono conseguentemente escluse dalla sfera di applicazione del contratto le eventuali autonome attività, anche per specifici contratti di committenza, ai rapporti di lavoro delle

RS

N

E

DP

SA

quali si applichino, secondo la vigente normativa, autonomi e specifici c.c.n.l. corrispondenti.

I servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalla legge n. 82/1994 e dalle successive norme e regolamenti di attuazione. Essi comprendono le attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata.

Il progressivo ampliamento dei contratti di *global service*, basati sui risultati e comprendenti anche attività di progettazione e di governo della produzione dei vari servizi, di *facility management* e di servizi integrati o multiservizi giunge infatti a coprire una pluralità di attività di servizio.

Le Parti intendono rendere disponibile al mercato, per il tramite del presente contratto collettivo, un mezzo di ridefinizione dell'offerta a fronte della domanda di servizi conseguente alle scelte di esternalizzazione di attività non primarie operate dalle PP.AA. e dai soggetti privati.

Di conseguenza nella sfera di applicazione del presente contratto sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, etc.);
- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, etc.);
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.);
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, etc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico - autobus, aeromobili, natanti, etc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, etc.);
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;

P.S.

N

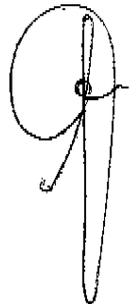
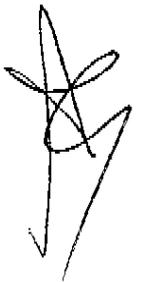
E

SA

- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, etc.;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande anticaccheggio, applicazione codici a barre, etc.).

Il trattamento economico e normativo di cui al presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse.*

Per quanto riguarda i soci – lavoratori di cooperative si applica la legge 3 aprile 2001, n. 142.



Articolo 35 – ASSENZE, PERMESSI E CONGEDO MATRIMONIALE

Aggiungere alla fine del paragrafo "PERMESSI" i seguenti commi:

"PERMESSI LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104:

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi e affidatari, che possono fruirne alternativamente.

Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui ai precedenti commi con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi mensili comunica per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione degli stessi su base trimestrale qualora possibile, o in ogni caso almeno mensile, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a due giorni lavorativi, fatti salvi comunque i casi di improvvisa grave urgenza.

Il datore di lavoro, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può differire la fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese di riferimento, fatte comunque salve le situazioni in cui comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità ed urgenza.

Il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai commi precedenti ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Nei casi di eccessiva concentrazione di lavoratori aventi diritto nello stesso appalto, tale da ostacolarne la corretta gestione ed il normale funzionamento, a livello aziendale impresa e rappresentanze sindacali si incontreranno al fine di valutare ogni possibile soluzione alternativa.

Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare di cui agli articoli 46 e seguenti del presente c.c.n.l., il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai precedenti commi decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti".

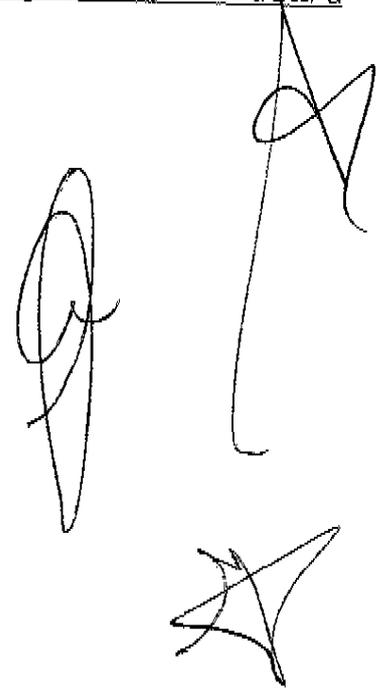
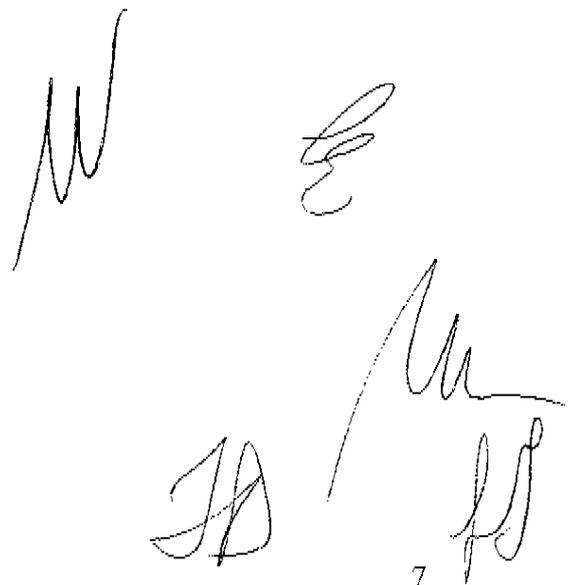
Articolo 11 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Aggiungere il seguente

CHIARIMENTO A VERBALE:

"Le parti si danno reciprocamente atto che tra le ragioni di carattere sostitutivo che ai sensi di legge nonché del presente articolo, consentono l'assunzione con contratto a tempo determinato rientrano in via esemplificativa l'ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, lavoratori assenti in aspettativa o in permesso o in congedo o assenti durante il periodo feriale.

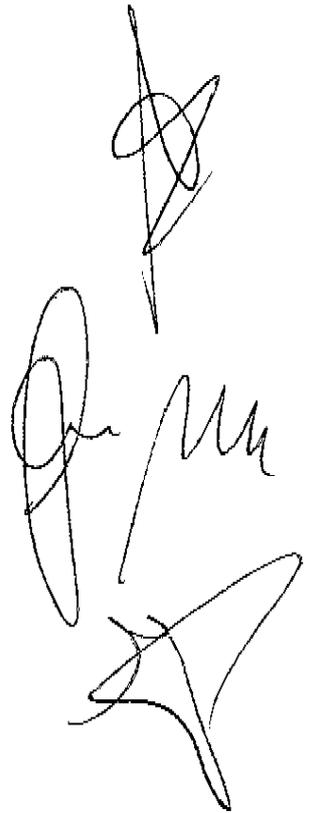
Il presente chiarimento, avendo natura interpretativa, fa salva la legittimità dei contratti a tempo determinato già sottoscritti".

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located in the upper right quadrant of the page.A group of handwritten signatures in black ink, including a large 'M', a large 'E', and several smaller signatures, located in the lower right quadrant of the page.A handwritten signature in black ink, possibly 'P-S', located in the bottom left corner of the page.

Articolo 33 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Sostituire il vigente comma 21 con il seguente:

“Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari determinata convenzionalmente e forfetariamente, tra le parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione a copertura di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, ai sensi dell'art. 3, comma quarto, primo e secondo periodo, del decreto legislativo n. 61/2000. La definizione di quanto sopra è coerente con quanto previsto all'articolo 4, comma 2, lettere a) e b) del d.lgs. n. 61/2000.”



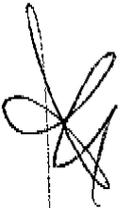
Articolo 30 – ORARIO DI LAVORO

Dopo i primi due commi, aggiungere:

"Ai sensi dell'articolo 4, quarto comma, del d. lgs. n. 66/2003, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.

Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali

Per quanto concerne l'orario multi periodale di cui all'art. 31 del c.c.n.l. il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi".

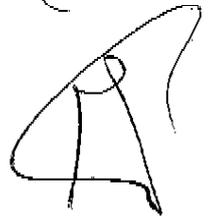
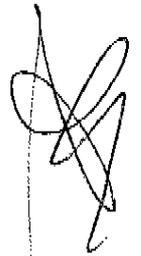





Articolo 30 – ORARIO DI LAVORO

Sostituire l'ottavo comma con il seguente:

"Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base. A partire dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l., negli accordi di secondo livello, sottoscritti ai sensi dell'articolo 58 del presente c.c.n.l., le parti stipulanti potranno concordare la non applicazione di tale maggiorazione qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale, superiore al minimo contrattuale di cui all'articolo 33 del presente c.c.n.l., dell'orario contrattuale individuale di lavoro concordato tra le parti; ciò verrà meno in caso di successiva riduzione dell'orario concordato".



Articolo 40 – RIPOSO SETTIMANALE

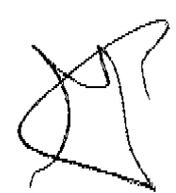
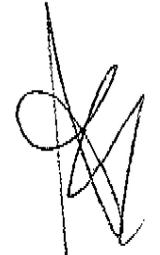
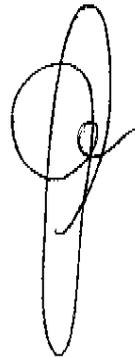
Dal quinto comma in poi sostituire con i seguenti:

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9 del Decreto Legislativo n. 66/2003, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 30, nono comma, del presente c.c.n.l.,

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.

Nell'ambito del sistema di relazioni sindacali di cui al presente c.c.n.l. verrà data informazione alle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti sull'eventuale utilizzo della presente norma.

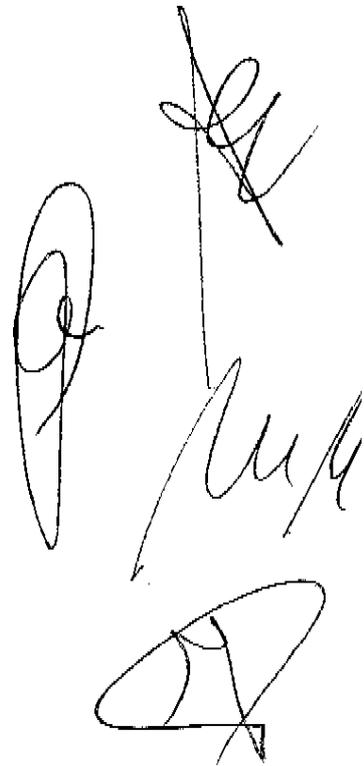


Articolo 64 - AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO - PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

Al termine dell'articolo inserire i seguenti commi:

Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per i lavoratori e per le imprese, anche alla luce del d. lgs. n. 81/2008 che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni legislative in materia, le parti concordano di istituire una commissione tecnica-paritetica che si insedierà all'interno dell'EBINAS, con il compito di verificare ed analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con la legge vigente.

La commissione fornirà le valutazioni alle parti firmatarie del presente c.c.n.l. entro il 31/12/2011.

A cluster of four handwritten signatures in black ink, located in the upper right quadrant of the page. The signatures are stylized and difficult to decipher.A single handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page.A single handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page.A single handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page.A single handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page.A single handwritten signature in black ink, located in the bottom left corner of the page.

Articolo 8 - PERIODO DI PROVA

Sostituire il primo comma con i seguenti:

- Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:
- mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
 - mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
 - mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
 - mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
 - 30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 4° e 5° livello;
 - 26 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 1°, 2° e 3° livello.

Fermi rimanendo i limiti massimi di cui al comma precedente, per i lavoratori operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova non potrà in ogni caso superare il termine di tre mesi.

PS.

W

E

AS

RS

Articolo 4 - CESSAZIONE D' APPALTO

L'articolo 4 è sostituito dal seguente:

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.) anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007 n. 248 convertito in legge 28/2/2008 n. 31.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del c.c.n.l. darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda ai sensi dell'articolo 4 del presente C.C.N.L., il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 51, commi 4 e 5, del vigente CCNL;

nonché

- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare di cui all'articolo 54 del vigente CCNL.

P.S.

M

ASL E

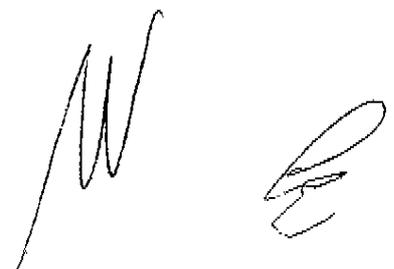
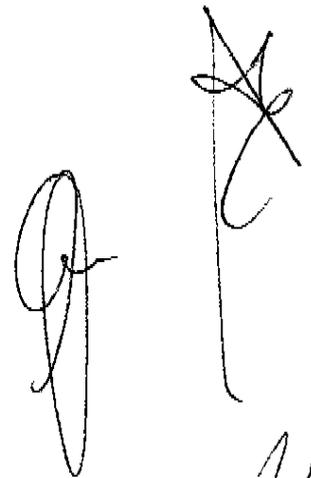
H

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. articolo 57.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente C.C.N.L., la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14/3/1992 confermata con circolare del 28/5/2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007 n. 248, convertito in legge 28/02/2008 n. 31.



Articolo 58 - ASSETTI CONTRATTUALI

L'articolo 58 è sostituito dal seguente:

Le Parti stipulanti individuano due livelli di contrattazione:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di rinvio dello stesso c.c.n.l. ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate.

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il presente contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.

Definisce altresì il trattamento retributivo base con una specifica funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali.

Il c.c.n.l. individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, prevee opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le proposte per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del c.c.n.l. e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del c.c.n.l. e degli eventuali accordi di secondo livello slitterà di un mese.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata, con le modalità definite nell'accordo di rinnovo, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica dalla data di scadenza del contratto precedente a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.



Contrattazione di Secondo Livello

Le Parti, con il presente rinnovo contrattuale, hanno condiviso un modello di contrattazione di secondo livello finalizzato a far crescere il settore anche nell'ambito del confronto e delle relazioni sindacali.

La titolarità della contrattazione di secondo livello viene esercitata dalle strutture territoriali delle oo.ss. nazionali stipulanti il c.c.n.l.,

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni territorialmente competenti delle organizzazioni datoriali stipulanti cui sono iscritte o conferiscono mandato.

La contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche variabili correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico della singola impresa.

Il premio di risultato deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente c.c.n.l., come tassativamente indicate nel presente comma o dalla legge; deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem", salvo quanto espressamente previsto nel presente c.c.n.l.

- azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635/1984 e della legge n. 125/1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- azioni positive per la flessibilità di cui all'articolo 9 della legge n. 53/2000;
- accordi in materia di sviluppo della bilateralità, in coerenza ed entro il quadro convenuto in materia a livello nazionale;
- differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'articolo 12 del presente c.c.n.l.;
- monitoraggio del ricorso alle ore supplementari in coerenza con quanto previsto all'articolo 33 del presente c.c.n.l.;
- accordi specifici in materia di articolazione turni/orari anche per specifiche tipologie di appalto presenti sul territorio, nell'ottica di una migliore organizzazione del lavoro;
- modalità esplicative di applicazione di regimi di flessibilità già previsti dal presente c.c.n.l. e/o definizione di nuovi meccanismi per tipologie particolari di appalto presenti nel territorio;
- individuazione di soluzioni finalizzate ad un maggiore utilizzo della mobilità aziendale, anche al di fuori dell'ambito comunale;

- individuazione di misure atte a migliorare le condizioni di lavoro anche al fine di contrastare eventuali forme anomale di assenteismo.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Procedure di rinnovo e gestione degli accordi di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'Associazione territorialmente competente, in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse anche al fine di concordare un incontro.

Per un periodo pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste stesse, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale.

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, è consentita per l'istituzione di un Premio di Risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati ai sensi del precedente paragrafo "Contrattazione di secondo livello" nonché del successivo paragrafo "Premio di risultato".

Ai fini della individuazione di parametri obiettivi utilizzabili ai sensi del presente articolo, le parti, considerando come il settore delle imprese di pulizia e multiservizi/servizi integrati sia caratterizzato sicuramente da "alta intensità di manodopera" e come la principale risorsa sia costituita dal lavoro, convengono di individuare il principale indicatore nella effettiva presenza al lavoro.

A tal fine, l'erogazione del premio di risultato sarà proporzionata in rapporto alla effettiva presenza del lavoratore salvo periodi di assenza dovuti a maternità, infortuni e attività sindacali, in concorrenza con la qualità del lavoro prestato, necessaria al fine di mantenere i contratti di appalto nonché di acquisirne di nuovi.

Viene istituita una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione di secondo livello secondo quanto stabilito nel presente articolo.

La costituzione della Commissione consultiva nazionale è finalizzata al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

PS.

W

E

DP

JD

hp

Gli organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive organizzazioni nazionali i testi degli accordi di secondo livello sottoscritti.

Premio di risultato

La contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.

Essa avrà ad oggetto erogazioni salariali strettamente correlate ad obiettivi e risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, competitività e qualità.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui ai commi precedenti sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale; dovranno altresì essere coerenti con quanto previsto dalla normativa contributiva e fiscale che prevede particolari agevolazioni in materia di elementi economici derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

L'accordo per il premio avrà durata triennale.

La contrattazione di secondo livello stabilirà condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio di risultato.

L'erogazione del premio sarà riproporzionata dall'azienda in riferimento alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze dai lavoratori nell'anno precedente.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

Il premio, a seguito dell'accordo di secondo livello, quando erogato assorbirà sino a concorrenza, ogni trattamento economico collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, ovvero, laddove inferiore, è interamente assorbito.

Coerentemente con quanto previsto al precedente comma, nelle realtà in cui alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l. risultino vigenti accordi economici di secondo livello, saranno estese le condizioni di cui al presente articolo.

Fermo restando che gli accordi di secondo livello devono essere depositati presso le direzioni provinciali del lavoro in base alle norme di legge vigenti, le Parti concordano che gli accordi di secondo livello saranno inviati anche all'EBINAS che provvederà a trasmetterli al C.N.E.L. per le finalità previste dalla legge.

P.S.

M

E

S

JD

R

Elemento di garanzia retributiva

Ai dipendenti a tempo indeterminato che nei quattro anni precedenti siano risultati privi di contrattazione di secondo livello e che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, qualora dopo la presentazione di una piattaforma di secondo livello ai sensi del presente articolo non venga definito un accordo entro il mese di dicembre 2012, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di luglio 2013 l'importo di € 80,00 al 2° livello (parametro 109) e riparametrata per gli altri livelli.

La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia sarà determinata con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio 2013, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1/1/2010 - 31/12/2012.

Nel caso di passaggio di appalto che dovesse intervenire tra gennaio 2013 e luglio 2013, l'impresa cessante liquiderà ai lavoratori che passeranno all'impresa subentrante gli importi eventualmente spettanti a titolo di elemento di garanzia retributiva.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

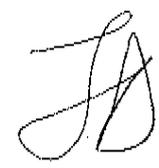
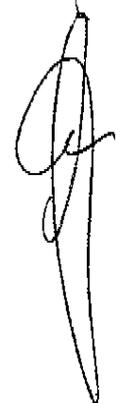
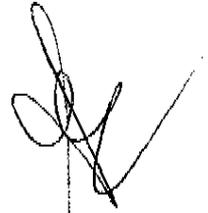
L'elemento di garanzia non può essere sostitutivo di accordi di secondo livello vigenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- lavoro notturno;
- lavoro a turno;
- lavoro festivo;

- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.



Articolo 36 - DIRITTO ALLO STUDIO

Il primo comma dell'articolo 36 è sostituito dai seguenti:

Stante il mutato quadro normativo in materia di formazione professionale e continua, i lavoratori assunti a tempo indeterminato e non in prova, che, al fine di migliorare la propria istruzione e preparazione e le proprie capacità e conoscenze professionali anche in relazione all'attività dell'impresa, risultano iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le parti si impegnano a monitorare la corretta applicazione del diritto previsto dal presente articolo.



Articolo 18 - RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta a ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario.

Nel caso l'impresa ritardi di oltre quindici giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al primo comma; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.

Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.

Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

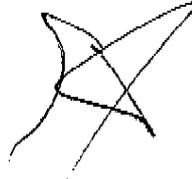
Articolo 52 - CONGEDO DI MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE

Per quanto riguarda il trattamento per il congedo di maternità e per il congedo parentale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia (Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Per le lavoratrici con mansioni impiegatizie si applica, qualora più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, il seguente trattamento:
corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e di quanto previsto dalla normativa di legge di cui al precedente comma nel mese successivo, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'ente di previdenza, per disposizioni di legge.

Durante il periodo di congedo di maternità l'evento malattia prevale sul congedo esclusivamente nel caso di grave infermità della madre ai sensi dell'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e della circolare Inps n. 68/1992.









Articolo 66 – ENTE BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE – EBINAS

OMISSIS (commi 1-5 invariati)

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale, l'EBINAS predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime.

Se le parti stipulanti concorderanno sulle iniziative che l'organismo paritetico di settore intende far assumere alle stesse, esse assicureranno l'operatività dei progetti individuando il relativo finanziamento in misura uguale per imprese e lavoratori (50% a carico dei datori di lavoro e 50% a carico del lavoratore), anche attraverso il finanziamento regionale e/o nazionale previsto dalle normative vigenti, con particolare riferimento al Ministero del Lavoro (Ufficio Formazione Professionale).

In relazione a quanto previsto al comma precedente, e secondo quanto stabilito nell'accordo di rinnovo 19/12/2007, l'EBINAS è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo stabilito nella misura di € 0,50 a carico del datore di lavoro e di € 0,50 a carico del lavoratore mensili, per 12 mensilità, dal 1° Gennaio 2008 da versare trimestralmente. Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali gli importi di cui sopra sono ridotti a € 0,25.

La contribuzione su tutto il territorio nazionale è raccolta dall'EBINAS, tramite una apposita convenzione definita con l'INPS per la raccolta da effettuare attraverso il modello F24; gli organismi territoriali, per essere riconosciuti, dovranno aderire a questa modalità di raccolta dei contributi.

L'Organismo Bilaterale Territoriale svolge le medesime funzioni dell'Organismo Nazionale realizzando una fase di esame e studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio; l'E.B.T. promuove iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni, gli Enti Locali ed altri Enti Competenti. Per quanto concerne il relativo finanziamento, i valori saranno definiti a livello territoriale.

A partire dal mese successivo alla validazione unanime della costituzione dell'E.B.T, l'EBINAS ripartirà a favore dell'E.B.T. il 70% dei contributi raccolti ad esso riconducibili, in base ai lavoratori effettivamente occupati nel territorio richiedente, anche finalizzati all'attuazione dei progetti come previsto dallo statuto.

Con uno specifico regolamento l'EBINAS determinerà le modalità di erogazione e di gestione delle risorse destinate al territorio.

Le Parti allegano al presente c.c.n.l. lo statuto-tipo degli enti bilaterali territoriali; sono fatti salvi gli enti già costituiti alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l. che dovranno adeguare lo statuto entro la vigenza del contratto.

Fino alla predetta validazione l'operatività dell'E.B.T. continuerà ad essere assicurata, sotto il profilo finanziario, dall'EBINAS per l'attuazione di progetti condivisi secondo la prassi in atto.

Dichiarazione a verbale n. 1

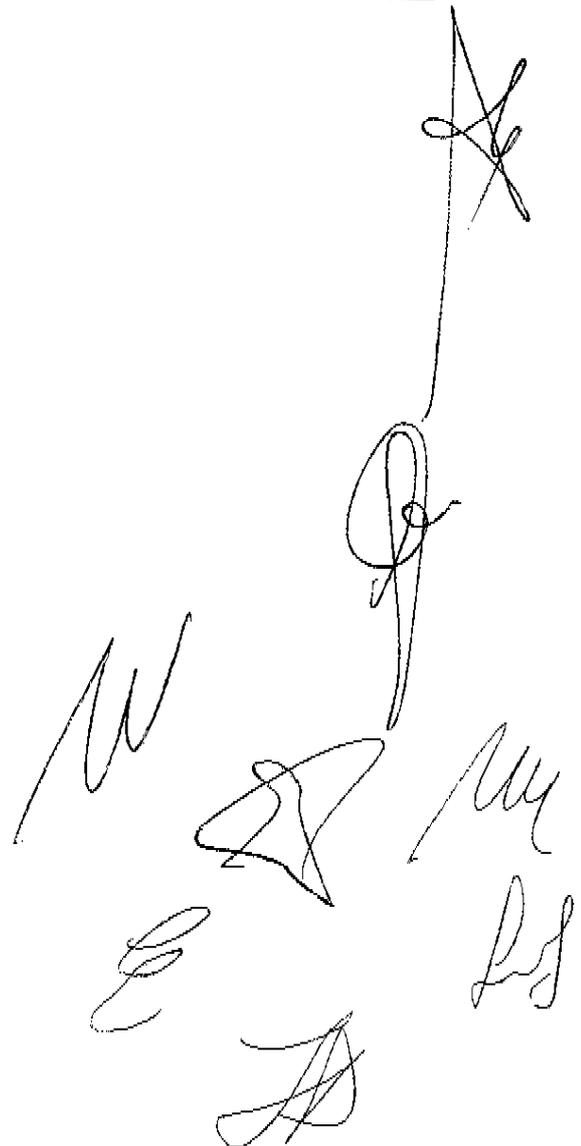
Le parti, condividendo l'esigenza di dare maggiore impulso alla bilateralità, nell'ottica di una più diffusa applicazione di quanto previsto dall'art. 66 del presente CCNL, concordano di costituire una Commissione per monitorare l'andamento dei passaggi di appalto.

A tal fine la Commissione sarà costituita entro il 30 ottobre 2011 e realizzerà il suddetto monitoraggio entro la vigenza contrattuale.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le parti concordano di istituire una Commissione Tecnica per la verifica dell'incidenza degli eventi morbosì sull'organizzazione del lavoro nel settore.

La Commissione Tecnica, composta pariteticamente da tutte le parti firmatarie il presente accordo di rinnovo, sarà costituita entro il 30 ottobre 2011 e realizzerà il suddetto monitoraggio entro la vigenza contrattuale, secondo modalità individuate dalle parti.



ARTICOLO NUOVO – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti stipulanti il presente c.c.n.l. si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del servizio sanitario nazionale definita dal c.c.n.l. costituisce uno dei punti qualificanti del presente rinnovo.

Al fine di assicurare l'attuazione di detto istituto, le Parti convengono l'istituzione di una commissione operativa composta da un rappresentante per ciascuna organizzazione stipulante finalizzata a definire la strumentazione necessaria per l'avvio, entro l'1/07/2013, della copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza a tale data cui si applica il presente c.c.n.l. e che non abbiano già una forma di assistenza sanitaria integrativa.

In tale ottica la commissione proseguirà i suoi lavori per valutare possibili strumenti e soluzioni bilaterali nonché modalità di gestione e formulerà alle parti stipulanti il presente c.c.n.l. una proposta entro il 30/6/2012.

L'assistenza sanitaria integrativa è concordata tra le parti alle seguenti condizioni:

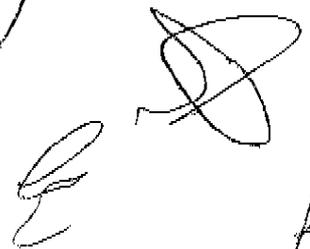
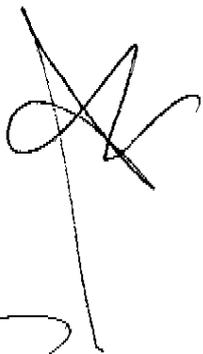
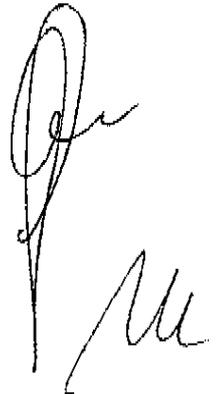
- o L'assistenza sanitaria integrativa avrà carattere generale, con un unico fondo per tutti gli addetti al settore e fornirà prestazioni omogenee a prescindere dall'orario contrattuale;
- o Definizione di un contributo una tantum a carico dell'impresa pari a € 0,50 di iscrizione all'assistenza sanitaria integrativa da versarsi entro il mese di settembre 2012 per il personale in forza alla data del 1° giugno 2012;
- o Dall'1/7/2013 si riconosce un contributo a carico dell'impresa pari a € 4,00 mensili per i lavoratori fino a 28 ore settimanali;
- o Dall'1/7/2013 si riconosce un contributo a carico dell'impresa pari a € 6,00 mensili per i lavoratori sopra le 28 ore settimanali.

La commissione si atterrà ai seguenti principi:

- o Condizioni e tempistiche di iscrizione al fondo per il personale di nuova assunzione nel settore e per quelli con pluralità di rapporto di lavoro;
- o Osservanza del quadro di riferimento normativo in materia ed in particolare della disciplina fiscale dei contributi versati a tale titolo;
- o Definizione di norme contrattuali e statutarie per la garanzia per l'iscrizione al fondo, al fine di garantire omogeneità e tutela delle prestazioni a tutti gli addetti del settore;
- o Modalità di confluenza/opzione per i lavoratori che già godono di un programma di assistenza sanitaria integrativa aziendale.

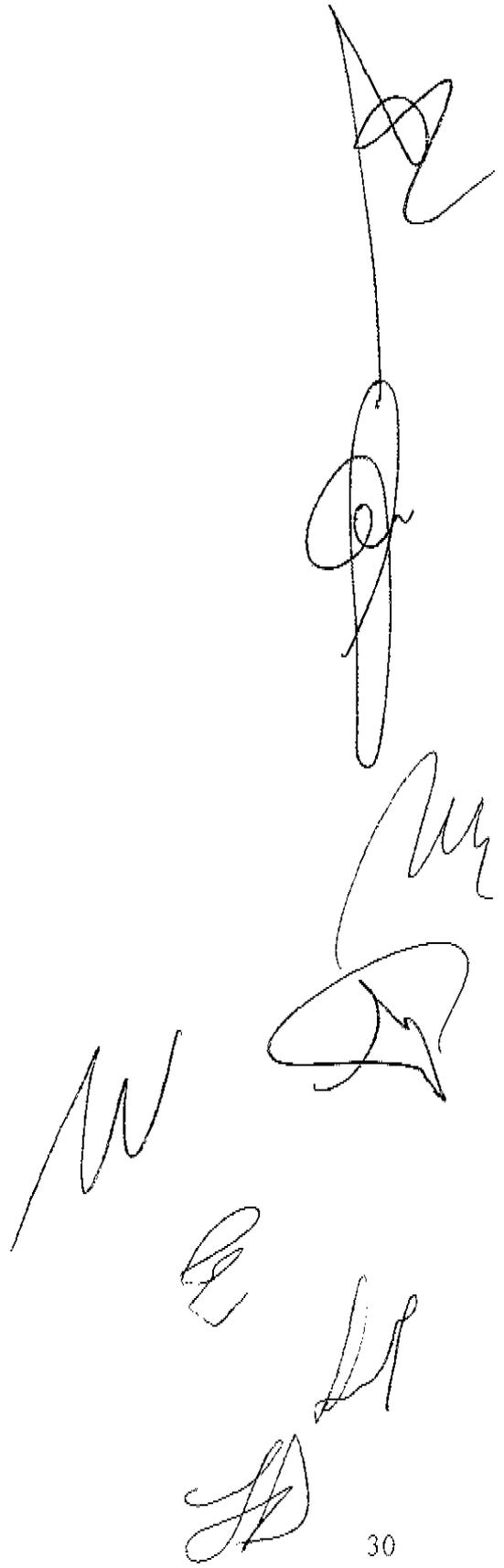
Nota a verbale

Le Parti, considerato che il Fondo EST è il fondo di assistenza sanitaria di riferimento del settore terziario, convengono che la Commissione di cui al precedente comma verifichi al fine di valutare le migliori condizioni per i lavoratori anche la compatibilità dell'iscrizione al predetto Fondo rispetto alle caratteristiche specifiche delle imprese del settore.



DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si impegnano entro il 31/12/2011 a definire la stesura del testo contrattuale, anche al fine di aggiornare le normative alla luce delle novità legislative intervenute in tutte le materie oggetto del presente c.c.n.l..

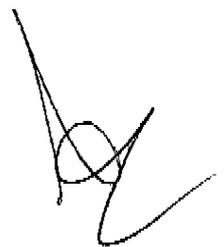
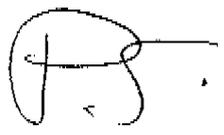
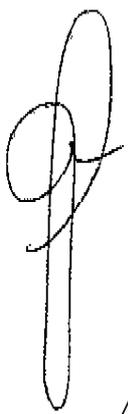


Articolo 71 – DECORRENZA E DURATA

Il presente c.c.n.l., fatto salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1/1/2010 e scade il 30/04/2013 sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetta sei mesi prima della scadenza con raccomandata a.r..

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.






PARTE ECONOMICA

Le Parti concordano un aumento dei minimi tabellari per il 2° livello parametro 109, con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a € 70,00 con le seguenti decorrenze:

- € 25 dal mese di giugno 2011;
- € 10 dal mese di marzo 2012;
- € 10 dal mese di settembre 2012;
- € 25 dal mese di aprile 2013.

Con decorrenza dal 1° giugno 2011 l'E.D.A.R. di cui all'accordo 19/12/2007 cesserà di essere erogato; contestualmente, il valore dell'anzianità forfettaria di settore per operai di cui all'articolo 22 del presente c.c.n.l. aumenterà di € 20,00 al 2° livello (parametro 109) e riparametrato sugli altri livelli.

A partire dal 1° giugno 2011, l'articolo 22 sarà così modificato:

"In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella tabella (~~ex incremento automatico biennale maturato all'1.1.82~~). Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti, così come disposto nell'articolo 22 del C.C.N.L. 25 maggio 2001.

Il valore corrispondente alla anzianità forfettaria di settore sarà tenuto distinto dalla retribuzione tabellare e sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13a, 14a, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio.

L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi ~~tre~~ quattro anni di anzianità nel settore.

A partire dal ~~quarto~~ quinto anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, sarà corrisposto secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente C.C.N.L..

Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa.

Per gli operai già in forza che al 31/05/2011 non percepiscono l'anzianità forfettaria di settore, l'E.D.A.R. di cui al c.c.n.l. 19/12/2007 verrà mantenuto come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento dei quattro anni di anzianità di settore, come previsto nel presente articolo.

SCATTI BIENNALI PER IMPIEGATI

Per gli impiegati già in forza al 31/05/2011, l'E.D.A.R. di cui al c.c.n.l. 19/12/2007 verrà mantenuto come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento del primo scatto successivo alla sottoscrizione del presente c.c.n.l..

Aumenti economici

Livello	Param.	Aumento economico giugno 2011 €	Aumento economico marzo 2012 €	Aumento economico settembre 2012 €	Aumento economico aprile 2013 €	Totale €
Q	220	50,46	20,18	20,18	50,46	141,28
7°	201	46,10	18,44	18,44	46,10	129,08
6°	174	39,91	15,96	15,96	39,91	111,74
5°	140	32,11	12,84	12,84	32,11	89,90
4°	128	29,36	11,74	11,74	29,36	82,20
3°	118	27,06	10,83	10,83	27,06	75,78
2°	109	25,00	10,00	10,00	25,00	70,00
1°	100	22,94	9,17	9,17	22,94	64,22

Parametro 115	26,38	10,55	10,55	26,38	73,86
Parametro 125	28,67	11,47	11,47	28,67	80,28

Art. 22

(Scatti biennali per impiegati)

(6,25% della retribuzione tabellare vigente al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza al 1° agosto 1983)

Livello	Valore scatto biennale dall'1/6/2011 €	Valore scatto biennale dall'1/3/2012 €	Valore scatto biennale dall'1/9/2012 €	Valore scatto biennale dall'1/4/2013 €
Q	94,95	96,22	97,48	100,63
7°	88,26	89,42	90,57	93,45
6°	78,75	79,75	80,75	83,24
5°	66,78	67,58	68,39	70,39
4°	62,55	63,29	64,02	65,86
3°	59,03	59,71	60,39	62,08
2°	55,86	56,49	57,11	58,68

PS

W

E

M

RS

Art. 22
(Anzianità forfettaria di settore per operai)

Livello	Importi da giugno 2011 €
6°	82,99
5°	66,77
4°	63,15
3°	58,18
2°	54,39
1°	51,02

Parametro 115 55,50
Parametro 125 59,46

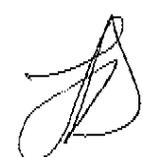
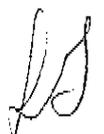
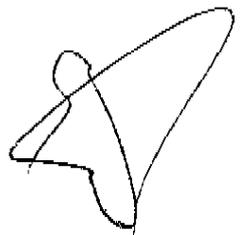
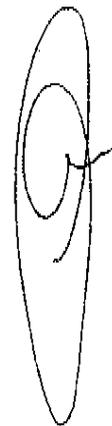


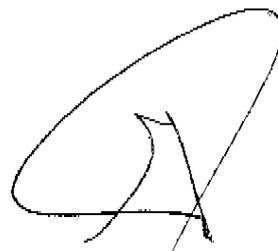
Tabelle retributive

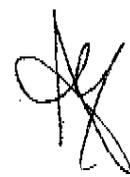
Livello	Parametro	Aumento economico giugno 2011 €	Retribuzione tabellare giugno 2011 €	Indennità di contingenza €	Retribuzione base giugno 2011 €	E.d.r. €
Q	220	50,46	1.239,68	532,06	1.771,74	10,33
7°	201	46,10	1.132,62	532,06	1.664,68	10,33
6°	174	39,91	980,47	524,77	1.505,24	10,33
5°	140	32,11	788,89	518,53	1.307,42	10,33
4°	128	29,36	721,27	517,50	1.238,77	10,33
3°	118	27,06	664,92	515,42	1.180,34	10,33
2°	109	25,00	614,21	513,96	1.128,17	10,33
1°	100	22,94	563,50	512,71	1.076,21	10,33

Livello	Parametro	Aumento economico marzo 2012 €	Retribuzione tabellare marzo 2012 €	Indennità di contingenza €	Retribuzione base marzo 2012 €	E.d.r. €
Q	220	20,18	1.259,86	532,06	1.791,9	10,33
7°	201	18,44	1.151,06	532,06	1.683,1	10,33
6°	174	15,96	996,43	524,77	1.521,2	10,33
5°	140	12,84	801,73	518,53	1.320,2	10,33
4°	128	11,74	733,01	517,50	1.250,5	10,33
3°	118	10,83	675,75	515,42	1.191,1	10,33
2°	109	10,00	624,21	513,96	1.138,1	10,33
1°	100	9,17	572,67	512,71	1.085,3	10,33

AS

W







Livello	Parametro	Aumento economico settembre 2012 €	Retribuzione tabellare settembre 2012 €	Indennità di contingenza €	Retribuzione base settembre 2012 €	E.d.r. €
Q	220	20,18	1.280,04	532,06	1.812,10	10,33
7°	201	18,44	1.169,50	532,06	1.701,56	10,33
6°	174	15,96	1.012,39	524,77	1.537,16	10,33
5°	140	12,84	814,57	518,53	1.333,10	10,33
4°	128	11,74	744,75	517,50	1.262,25	10,33
3°	118	10,83	686,58	515,42	1.202,00	10,33
2°	109	10,00	634,21	513,96	1.148,17	10,33
1°	100	9,17	581,84	512,71	1.094,55	10,33

Livello	Parametro	Aumento economico aprile 2013 €	Retribuzione tabellare aprile 2013 €	Indennità di contingenza €	Retribuzione base aprile 2013 €	E.d.r.
Q	220	50,46	1.330,50	532,06	1.862,56	10,33
7°	201	46,10	1.215,60	532,06	1.747,66	10,33
6°	174	39,91	1.052,30	524,77	1.577,07	10,33
5°	140	32,11	846,68	518,53	1.365,21	10,33
4°	128	29,36	774,11	517,50	1.291,61	10,33
3°	118	27,06	713,64	515,42	1.229,06	10,33
2°	109	25,00	659,21	513,96	1.173,17	10,33
1°	100	22,94	604,78	512,71	1.117,49	10,33